

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est obligatoirement passé par écrit, en 3 exemplaires originaux.

(C.trav., art. R.6222-2 et R.6222-4)

L'entreprise doit utiliser le formulaire Cerfa FA 13 N° 101103*06 téléchargeable sur le site www.travail.gouv.fr.

L'entreprise n'est pas tenue de se limiter au contenu du formulaire.

Elle peut parfaitement établir un contrat d'apprentissage reprenant les mentions du formulaire et ajouter les clauses particulières propres à la situation de l'entreprise ou de l'apprenti, dans le respect de la réglementation du travail et des obligations propres à l'apprentissage.

Le formulaire Cerfa FA 13 qui sert de support au contrat d'apprentissage vaut également déclaration en vue de la formation d'apprenti.

Depuis le 1er janvier 2020, l'enregistrement du contrat est remplacé par un simple dépôt auprès de l'OPCO.

L'employeur doit transmettre le contrat d'apprentissage à l'Opco, au plus tard dans un délai de cinq jours ouvrables suivant son début d'exécution, accompagné de la convention de formation conclus entre l'entreprise et le CFA. Toute modification d'un élément essentiel du contrat d'apprentissage fait l'objet d'un avenant transmis dans les mêmes conditions que le contrat initial. Et lorsque le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme, l'employeur notifie la rupture sans délai à l'Opco, qui en informe le ministère du Travail. La transmission peut se faire par voie dématérialisée.

LE DÉLAI DE PRISE EN CHARGE ET LA MOTIVATION DU REFUS

L'Opco est tenu de se prononcer sur la prise en charge financière du contrat d'apprentissage dans un délai de 20 jours à compter de la réception des documents. Passé ce délai, **son silence vaut refus de prise en charge.**

L'Opco peut refuser une telle prise en charge en cas d'inéligibilité de la formation, mais aussi lorsque le contrat d'apprentissage ne satisfait pas aux conditions relatives :

- à l'âge de l'apprenti (16 à 29 ans, sauf exception) ;
- au maître d'apprentissage (salarié de l'entreprise, volontaire, majeur, garanties de moralité, conditions de compétences) ;
- à la rémunération des apprentis (barème de l'article D.6222-26 du Code du travail).

Le refus est **motivé et notifié** à l'employeur, à l'apprenti ainsi qu'au CFA.

Source : décret n°2019-1489 du 27 décembre 2019, JO du 29 déc.)

A défaut d'enregistrement, le contrat d'apprentissage ne peut recevoir ou continuer de recevoir exécution. (C.trav., art. L.6224-3 et R.6224-4, al.3)

Dans ce cas, le contrat est nul (il n'est pas requalifié en contrat à durée indéterminée). Le jeune travailleur peut alors prétendre au paiement des salaires sur la base du smic ou du salaire minimum conventionnel pour la période où le contrat a été exécuté, ainsi qu'à l'indemnisation du préjudice résultant de la rupture.

(Cass.soc., 28 mai 2008 et Cass.soc., 11 février 2015).

